

**VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

**VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA**

KATEDRA ÚČETNICTVÍ

Zaměstnanecké benefity ve společnosti PST CLC, a.s.

Employee Benefits in the Company PST CLC, a.s.

Student: Zuzana Lančová

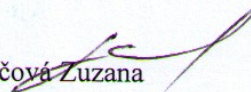
Vedoucí bakalářské práce: Ing. Yvetta Pšenková, Ph.D.

Ostrava 2011

„Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně“.

V Ostravě dne 11.5.2011

Lančová Zuzana

A handwritten signature in dark ink, appearing to be 'Zuzana Lančová', written over the printed name.

Obsah:

Stránka:

1. Úvod.....	1
2. Teoretické aspekty poskytování zaměstnaneckých benefitů.....	2
2.1. Obecné vymezení benefitů.....	2
2.2. Právní předpisy upravující zaměstnanecké výhody.....	4
2.3. Benefity poskytované v ČR a jejich konkrétní daňové dopady.....	6
2.4. Typy poukázek nabízené zaměstnancům.....	18
3. Předmět podnikání a organizační struktura PST CLC,a.s	20
3.1. Oblast podnikání a historie společnosti	20
3.2. Právní postavení společnosti a její struktura	21
3.3. Cíle a filozofie	24
3.4. Druh poskytovaných služeb	26
4. Zaměstnanecké benefity v rámci firmy PST CLC,a.s	28
4.1. Poskytované benefity	28
4.2. Pozice personalisty a systém vzdělávání ve společnosti	34
4.3. Náklady na vzdělávání v letech 2009 a 2010	36
4.4. Dotace na vzdělávání.....	37
4.5. Vhodná alternativa řešení benefitů pro zaměstnavatele	42
4.6. Zhodnocení poskytovaných benefitů z pohledu zaměstnance PST CLC, a.s.	44
5. Závěr	46
Seznam použité literatury.....	48

1. Úvod

Při volbě tématu bakalářské práce mě ovlivnila má dosavadní pozice zaměstnance. Vztah „zaměstnanec – zaměstnavatel“ je určitým typem závislosti, od níž se odvíjí odměna za práci, na kterou mají zaměstnanci nárok dle pracovní smlouvy. Výše příjmu zaměstnance zpravidla odpovídá hospodářským výsledkům jeho zaměstnavatele, přičemž část mzdy mohou tvořit zaměstnanecké benefity neboli výhody.

Forma a výše odměňování zaměstnanců je nyní hlavním tématem diskuzí současného politického spektra, zejména v souvislosti s doznívajícími následky celosvětové ekonomické krize, se kterou souvisí i zvyšující se státní dluh. Pro zaměstnavatele veřejného i soukromého sektoru mohou být právě zaměstnanecké benefity „číslem jedna“ při rozhodování jak snížit zadluženost, či stále se zvyšující náklady na provoz.

Benefity tvoří nenárokovou složku mzdy, proto zejména zaměstnanci soukromého sektoru nemohou proti jejich zrušení nebo omezení nic namítat. Na druhé straně musím z vlastní zkušenosti poznamenat, že každé snížení příjmu je přinejmenším demotivující. Přičemž benefity mohou být pro zaměstnavatele jedním z nástrojů, jak si udržet kvalitní zaměstnance a prostřednictvím jejich práce dosáhnout odpovídajících cílů.

V této práci bych se chtěla zaměřit jak na benefity které přinášejí všem zúčastněným daňovou úsporu, tak na benefity ve formě vzdělávacích akcí a kurzů, které firmy nabízejí svým zaměstnancům proto, aby mohli vykonávat svou práci kvalitně, snažili se o uplatňování odborného přístupu a byli svému zaměstnavateli co největším přínosem..

Má-li být poskytování benefitů výhodné, je nutné zohlednit daňovou úsporu, která zatím z poskytování benefitů plyne. Bohužel, vláda ČR má v rámci snižování deficitu státního rozpočtu snahy při výběru daní zrušit co nejvíce daňových výjimek, které umožňují jak zaměstnancům, tak zaměstnavatelům snížit si daňový základ, nebo přímo výši daně.

Cílem bakalářské práce je zmapování problematiky zaměstnaneckých benefitů, jež jsou v současné době poskytovány vedením společnosti PST CLC, a.s. Zároveň podrobím analýze výhody, které jsou aktuálně nabízeny zaměstnancům v České republice. Jednotlivé benefity budu zkoumat za účelem zjištění jejich daňové výhodnosti.

Práce vychází z právního stavu ke dni 1.1.2011. Je rozdělena do 3 stěžejních kapitol.

- Teoretické aspekty zaměstnaneckých benefitů
- Předmět podnikání a organizační struktura firmy PST CLC, a.s.
- Zaměstnanecké benefity v rámci firmy PST CLC, a.s.

2. Teoretické aspekty poskytování zaměstnaneckých benefitů

2.1. Obecné vymezení benefitů

▪ Co je to benefit?

Na počátku se zaměřím na vysvětlení slova „benefit“ jak z historického tak současného pohledu. Beneficí se v minulosti nazývalo divadelní představení, které bylo hráno ve prospěch nějakého herce. V současnosti takto bývá například označována kulturní akce, jejíž výnos je určen k humanitárním účelům. [3]

Z pohledu personalisty slovo benefit značí zaměstnaneckou výhodu, která je poskytována nad rámec mzdy. Zaměstnanec tuto výhodu získá na základě zaměstnaneckého poměru. V některých případech nemá vazbu na pracovní výkon, jindy má souvislost s pracovní pozicí, nebo délkou pracovního poměru.

▪ Význam benefitů

Úkolem benefitů je vyvolat v zaměstnanci pocit sounáležitosti s firmou, měly by posílit pozitivní vztah k podniku, stabilizovat počet a spokojenost zaměstnanců. Slouží také k daňové optimalizaci. Dosud bylo poskytování zaměstnaneckých benefitů z pohledu daně z příjmů levnější a efektivnější jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele, než samotné vyplácení mzdy. Mohou být pro zaměstnavatele také způsobem odlišení se od konkurence. Nepochybně zvýší atraktivitu zaměstnavatele. [3]

▪ Členění benefitů

Z hlediska daňové a odvodové výhodnosti je možné členit benefity na mimořádně výhodné, které jsou pro zaměstnavatele uplatnitelné jako daňový výdaj, a zároveň u zaměstnance nepodléhají dani z příjmu, ani nejsou součástí vyměřovacího základu pro

odvod pojistných. Naproti tomu benefity s dílčí výhodností mohou být pro zaměstnavatele daňovým výdajem a současně daňovým příjmem zaměstnance. Opačným případem jsou benefity jejichž poskytování není pro zaměstnavatele uznáno za výdaj nezbytný k dosažení, zajištění a udržení příjmů, ale zaměstnanec z nich neodvádí daň ani pojistné.

S ohledem na účel lze dělit na benefity:

- sloužící k podpoře zaměstnaneckého vztahu
- umožňující zaměstnancům osobní kvalifikační rozvoj
- orientované na zdravotní péči o zaměstnance
- zaměřené na sociální potřeby zaměstnanců v obtížných situacích
- vztahující se na sport, kulturu a rekreaci pracovníků. [3]

▪ **Způsob vyplácení benefitů**

Forma vyplácení benefitů ze strany zaměstnavatele může být jak finanční tak nefinanční. Z pohledu zaměstnance je to buď peněžní, nebo nepeněžní příjem. Určitou skupinu benefitů poskytují zaměstnavatelé plošně, jiné jen vybraným manažerům. Plošné benefity bývají stabilnější. V závislosti na délce poskytování jsou známy benefity jednorázové, krátkodobé a dlouhodobé.

V ČR převažují benefity orientované krátkodobě, hmotného charakteru. V Evropě jsou oblíbenější benefity, jejichž výhoda se projeví spíše v budoucnosti. Jsou to především systémy různých pojištění. [3]

2.2. Právní předpisy upravující zaměstnanecké výhody

Legislativa poskytování a vyplácení benefitů vychází především ze zákoníku práce¹, zákona o daních z příjmů² a mnoha dalších souvisejících předpisů. Dle ustanovení v Zpr je umožněno zaměstnavateli poskytovat benefity zaměstnancům na základě pracovní smlouvy nebo jiné smlouvy uzavřené se zaměstnancem. Popřípadě toto plnění může být zakotveno v kolektivní smlouvě, či ve vnitřním předpise zaměstnavatele. Jedná se o odstupné, cestovní náhrady a odborný rozvoj zaměstnanců. Základem pro zaměstnavatele je vnitřní předpis, ve kterém jsou stanoveny mzdová a ostatní práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Tento předpis je pro obě strany závazný a nesmí být v rozporu s ostatními právními předpisy. Taktéž není možné vydat ho se zpětnou platností. [2]

▪ Daňové řešení pro zaměstnance

Benefity v nepeněžní formě jsou nejčastěji zaměstnancům poskytovány na:

- odborný rozvoj
- stravování
- spotřebu nealko nápojů na pracovišti
- rekreaci, kulturu a sport
- přechodné ubytování
- půjčky a sociální výpomoci
- penzijní a životní pojištění.

V případě, že zaměstnavatel vyplácí výše uvedené příspěvky v peněžní formě, podléhá toto plnění zdanění u zaměstnance.

V § 6 zákona o daních z příjmů jsou uvedeny limity, kdy je benefit pro zaměstnance osvobozen od daně z příjmu. Nad tyto limity se plnění započítává do superhrubé mzdy. Jedná se například o tyto limity :

- výše nepeněžního příspěvku ve formě rekreace nebo zájezdu, limit 20 000 Kč /kalendářní rok

¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

² Zákon č. 583/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

- u nepeněžního příspěvku na poskytnutí přechodného ubytování je to limit 3 500 Kč/ měsíčně
- příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem a na soukromé životní pojištění limit za oba příspěvky souhrně 24 000 Kč/ kalendářní rok
- částka na poskytnutí cestovních výdajů pro zaměstnance v souvislosti s výkonem povolání nesmí překročit limit výše náhrad cestovního v nepodnikatelské sféře
- příspěvek ve formě mzdy, platu nebo odměny za dobu dočasné pracovní neschopnosti nepřesáhne výši minimálního nároku 60 % průměrného výdělku jak je uvedeno v Zákoníku práce § 192 odst. 2. [2]

▪ Daňové řešení pro zaměstnavatele

Systém daňového uplatňování zaměstnaneckých benefitů vychází zejména z § 24 a § 25 zákona o daních z příjmů. Zákon také stanoví podrobně, kdy je daňová uznatelnost vynaložených výdajů omezena.

Daňově uznatelnými jsou například výdaje na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců v těchto případech :

- výdaje na bezpečnost práce,
- výdaje na hygienické vybavení pracovišť,
- výdaje na zdravotní preventivní péči nehrazenou zdravotní pojišťovnou,
- výdaje na provoz vlastních vzdělávacích a stravovacích zařízení.

Daňově neuznatelným je každé nepeněžní plnění poskytované zaměstnancům jako příspěvek na kulturu, sport, zájezdy, nealko nápoje na pracovišti. Pojistné, které plyne z pojistné smlouvy uzavřené se zaměstnavatelem a má sloužit jako náhrada budoucích závazků pojišťovny pro případ dožití zaměstnance určitého věku je také neuznatelným výdajem pro účely daně z příjmu. Výdaje určené na nákup reklamních předmětů, darů, občerstvení jsou daňově neuznatelnými. Předmět sloužící k propagaci, na kterém je logo obchodní firmy, nebo název propagovaného zboží, či služby poskytovatele se nepovažuje za dar, ale jeho hodnota bez DPH nesmí přesáhnout 500 Kč. Propagační předměty, které podléhají spotřební dani, nejsou daňově uznatelné, výjimkou jsou tichá vína. [2]

▪ **Zaměstnanecké výhody nezahrnované do vyměřovacího základu**

Dle zákona o pojistném na sociální zabezpečení³ a zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění⁴ nejsou započteny do vyměřovacího základu zaměstnance pro odvod pojistného tyto příjmy:

- náhrada škody dle zákoníku práce
- odstupné, odchodné a odbytné poskytované dle zvláštních předpisů
- věrnostní přídavek pro horníky
- odměny, které jsou vypláceny dle zákona o vynálezech a zlepšovacích návrzích
- sociální výpomoc pro zaměstnance vyplácena jednorázově, sloužící k překlenutí jeho obtížné situace v souvislosti s požárem, životní pohromou, ekologickou nebo průmyslovou havárií
- příjem od zaměstnavatele pro starobního nebo invalidního důchodce, po uplynutí jednoho roku po ukončení zaměstnaneckého vztahu.

V případech, kdy dostává zaměstnanec za kalendářní měsíc jen nepeněžní příjem, musí za něho odvádět pojistné související s benefitem zaměstnavatel. Tehdy toto pojistné není součástí vyměřovacího základu zaměstnance. Tato situace může nastat při dlouhodobé nemoci zaměstnance, který používá vozidlo zaměstnavatele i k soukromým účelům. Tzn. nemá v kalendářním měsíci započitatelný příjem, popř. je tento příjem nižší než je výše pojistného. [2]

2.3. Benefity poskytované v ČR a jejich konkrétní daňové dopady

Firmy v ČR jsou nejčastěji ochotny investovat do benefitů, které přinášejí určité daňové zvýhodnění. Zaměstnanecké výhody poskytuje až 95 % společností. Po částečném odeznění ekonomické krize vzrůstá mezi zaměstnavateli zájem o vzdělávací kurzy, které zaměstnancům nově nabídne nebo navýší rozsah 11% firem. V oblibě zůstávají příspěvky na penzijní a životní pojištění.

³ Zákon 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁴ Zákon 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Mezi nejčastější zaměstnanecké benefity patří stravenky, manažerské vozidlo, mobilní telefon. Poskytování těchto benefitů je výhodné zároveň pro zaměstnance i zaměstnavatele. Nejoblíbenějším benefitem je mobilní telefon, který poskytuje 80 % firem. [4]

▪ **Benefit ve formě příspěvků na stravování zaměstnanců**

Dle § 236 zákoníku práce musí zaměstnavatel umožnit zaměstnancům během směny stravování, nemusí ho ale zajistit zřízením vlastního stravovacího zařízení. Forma příspěvku zaměstnancům na stravování, kterou zaměstnavatelé využívají nejčastěji je poskytování stravenek. V jaké hodnotě stravenku zaměstnancům poskytne je v plné kompetenci zaměstnavatele. Ten také rozhodne, jestli bude od zaměstnance požadovat částečnou úhradu, nebo poskytne stravenku bezplatně. Zaměstnanec může použít stravenku při úhradě jídla v restauracích, ale také při nákupu potravin v obchodech. Náklady na stravování, které si zaměstnavatel může zahrnout do výdajů daňových, jsou řešeny v § 24 odst.2 písm j) bod 4 zákona o daních z příjmu. [2]

➤ **Stravování zaměstnanců ve stravovacím zařízení zaměstnavatele**

Zaměstnavatel může provozovat vlastní kuchyni, či kantýnu jejichž provoz zajišťují jeho zaměstnanci, nebo může nakupovat přípravu a výdej jídel ve vlastním zařízení formou služby. Obsluha zařízení je pak dodávána jiným subjektem formou outsourcingu. Mezi daňové výdaje při provozování vlastního stravovacího zařízení může zaměstnavatel zahrnout spotřebu energií, opravy, udržování a odpisy majetku používaného ve stravovacím zařízení, nákupy drobného majetku, mzdy pracovníků zaměstnaných v jídelně, kantýně. Jako daňově neuznatelé jsou však výdaje na potraviny spotřebované ve stravovacím zařízení. Na jejich úhradě se musí podílet zaměstnanec, popřípadě mohou být hrazeny ze sociálního fondu. [2]

➤ **Stravování pro zaměstnance, které zajišťuje jiný subjekt**

Zaměstnavatel může zajistit stravu zaměstnancům na základě smlouvy s jiným provozovatelem stravovacího zařízení, dovážet stravu do vlastní výdejny, zabezpečit stravování v restauracích a provozovnách veřejného stravování, nebo ve vlastním zařízení které pronajal jinému subjektu. Možnost, kdy dá zaměstnavatel k dispozici zaměstnanci

stravenku a ten s ní pak provádí úhradu ve veřejných stravovacích zařízeních, také patří mezi stravování zajišťované jinými subjekty.

Jako daňově uznatelný příspěvek zaměstnavatele je částka do výše 55% ceny jednoho jídla během jedné směny, maximálně do výše 70% stravného stanoveného v zákoníku práce pro pracovní cestu trvající 5-12 hodin. Pro zaměstnavatele v podnikatelské sféře je v roce 2011 daňově účinný příspěvek, který nepřesáhne 70% ze 74 Kč, tj. 51,80 Kč. V nepodnikatelské sféře to je částka v rozmezí 63 - 74 Kč. Zaměstnavatelem v nepodnikatelské sféře je stát, příspěvková organizace, nebo územně samosprávný celek. Podmínka pro daňovou uznatelnost je nejméně 3 hodinová přítomnost zaměstnance v práci během jedné jeho stanovené směny. Pokud je směna delší než 11 hodin, má zaměstnavatel možnost zahrnout do daňových výdajů i vyšší příspěvek. [2]

▪ **Benefit ve formě manažerského vozidla**

Zaměstnavatelé nabízejí bezplatné využívání služebního automobilu k soukromým účelům zejména zaměstnancům na vedoucích pozicích. Od toho je odvozen název manažerské vozidlo. Mezi principy bezplatného poskytování služebního vozidla zaměstnanci pro soukromé účely patří:

- vozidlo může poskytovat svým zaměstnancům jak fyzická tak právnická osoba
- typ vozidla není stanoven
- smluvní vztah zaměstnanec - zaměstnavatel nemá charakter vypůjčky ani pronájmu
- zaměstnanec není omezen jak často, a k jakým soukromým jízdám bude vozidlo používat.

Z hlediska daňového řešení na straně zaměstnance je postupováno dle § 6 odst. 6 zákona o daních z příjmů. Částka ve výši 1% ze vstupní ceny vozidla (nejméně však 1 000 Kč) se zaměstnanci připočítává ke mzdě za každý kalendářní měsíc používání vozidla zaměstnavatele i k soukromým účelům. Je to forma zaměstnancova nepeněžního příjmu, který podléhá zdanění i vstupuje do vyměřovacího základu pro výpočet zdravotního a sociálního pojištění. A to jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Při výpočtu výše nepeněžního příjmu není zohledněn rozsah používání ani stáří vozidla. Naproti tomu je

součástí vstupní ceny i DPH⁵, přestože si od 1.4.2009 může zaměstnavatel uplatnit nárok na odpočet DPH, kterou zaplatil při pořízení automobilu. Pokud je na vozidle provedeno technické zhodnocení ve výši nad 40 000 Kč, zvyšuje se o tuto částku i vstupní cena vozidla.

V případě, že má zaměstnavatel pořízeno vozidlo formou finančního pronájmu (leasingu), vychází při výpočtu zaměstnancova nepeněžního příjmu z pořizovací ceny vozidla u leasingové společnosti, i když hodnota nájemného uvedeného v leasingové smlouvě tuto cenu překročí. Vstupní cena auta pro zaměstnance zůstává neměnná i po doplacení leasingových splátek, ukončení leasingové smlouvy a odkoupení vozidla zaměstnavatelem od leasingové společnosti za zůstatkovou cenu. Také se nezohledňuje, zda-li již bylo auto v účetnictví firmy účetně či daňově odepsáno.

Náklady na pořízení auta, které zaměstnanec bude využívat i k soukromým účelům jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelný výdaj v plné výši. Postup uplatnění daňově uznatelných nákladů je popsán v pokynu MF č. D-300⁶, který podrobně rozvádí §24 zákona o daních z příjmů. Co se týče pohonných hmot spotřebovaných při soukromých jízdách zaměstnance, nejsou pro zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem. Mohou být zaměstnavatelem hrazeny ze sociálního fondu, nebo zisku po zdanění. Zaměstnanci se o tuto částku navyšuje nepeněžní příjem. Výjimku tvoří náklady na pohonné hmoty, které souvisí s dopravou zaměstnance do zaměstnání. Pokud právo na jejich čerpání vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovní nebo jiné smlouvy, mohou se stát daňově uznatelným výdajem pro zaměstnavatele, ale zároveň zdanitelným příjmem zaměstnance.

Dále zaměstnavatel nemůže uplatnit na vozidlo, které poskytne zaměstnanci i k soukromým účelům paušální výdaj na dopravu. Porušil by tím jednu z podmínek pro uplatnění paušálu. Vozidlo, na které poplatník uplatňuje měsíční paušální výdaj nemůže přenechat poplatník k užívání jiné osobě ani část kalendářního měsíce za který si paušál uplatňuje. [2]

Ačkoli manažerské vozidlo nepatří k benefitům snižujícím odvody, zaměstnanci využívající tento benefit jsou zvýhodněni možností ušetřit vlastní zdaněné příjmy na jiné investice než je nákup soukromého automobilu.

⁵ DPH = daň z přidané hodnoty, dle zákona č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty ve znění pozdějších předpisů

⁶ Pokyn Ministerstva financí č. D-300 k jednotnému postupu při uplatňování některých ustanovení zákona o daních z příjmů

▪ **Výpočet měsíční mzdy zaměstnance při poskytnutí manažerského vozidla**

Vstupní cena automobilu je 700 000 Kč včetně DPH. Zdanitelný příjem za měsíc leden 2011 činí 35000 Kč, zaměstnanec má podepsané Prohlášení k dani a uplatňuje jen slevu na poplatníka, která je za rok 2011 stanovena ve výši 23640 Kč, tj. 1970 Kč měsíčně.

Tab. 1.1. Výpočet měsíční mzdy zaměstnance

Výpočet měsíční mzdy zaměstnance	Bez vozidla pro soukromé účely (Kč)	Včetně vozidla pro soukromé účely (Kč)
Hrubá mzda	35 000	35 000
Nepeněžní příjem (1%)	0	7 000
Pojistné odváděné zaměstnavatelem měsíčně (34%)	11 900	14 280
Základ daně (superhrubá mzda)	46 900	56 280
Základ daně po zaokrouhlení na sta nahoru	46 900	56 300
Pojistné odváděné zaměstnancem (11% z příjmů)	3 850	4 620
Měsíční záloha na daň (15% ze SHM)	7 035	8 445
Sleva na dani (r. 2011- 1970 Kč/měsíčně u FO)	1 970	1 970
Záloha na daň po slevě	5 065	6 475
Čistý příjem zaměstnance	26 085	23 905

Zdroj: vlastní

Pokud má zaměstnanec k dispozici služební vozidlo i k soukromým účelům jeho čistá mzda je v důsledku větších odvodů nižší. Také náklady zaměstnavatele jsou navýšeny o zákonné pojistné ve výši 34 % z nepeněžního příjmu zaměstnance. Důvod zaměstnavatele proč poskytovat tento benefit, je především vyjádřením nepostradatelnosti a důvěry v zaměstnance, jenž svým pracovním výkonem ve velké míře přispívá k dosažení tržeb a zajišťuje stabilitu provozu firmy zaměstnavatele.

Nevýhodou pro zaměstnance, který má se zaměstnavatelem dohodnuto používání služebního vozidla i k soukromým účelům na celý kalendářní rok se může stát jeho nepřítomnost v práci po dobu dlouhodobé nemoci. I v těchto měsících se k příjmu ze závislé činnosti připočítává částka nepeněžního příjmu za vozidlo. Řešením je v tomto případě smlouvu na používání vozidla ukončit.

▪ Příspěvky na penzijní a životní pojištění

Zaměstnavatel, který se rozhodne přispívat zaměstnancům na penzijní připojištění se státním příspěvkem nebo na soukromé životní pojištění, může tyto náklady zahrnout do daňově uznatelných výdajů v neomezené výši § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 zákona o dani z příjmu, pokud toto vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovní nebo jiné smlouvy. Lze takto přispívat i zaměstnanci pracujícím na základě dohody o pracovní činnosti, popřípadě dohody o provedení práce. Zaměstnavatel nesmí v žádném případě podmínit výplatu příspěvku omezením výběru penzijního fondu.

Dle § 6 odst. 9 písm. p) zákona o daních z příjmů jsou u zaměstnance osvobozeny příspěvky zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem, jestliže zaměstnavatel posílá příspěvek přímo na účet zaměstnance vedený u penzijního fondu.

Částka pojistného hrazeného zaměstnavatelem na soukromé životní pojištění zaměstnance, je osvobozena od daně z příjmu za těchto podmínek:

- ve smlouvě je sjednána výplata pojistného nejdříve po 60-ti kalendářních měsících a zároveň zaměstnanec dosáhl věku 60 let
- je sjednáno pojištění pro případ dožití, či pojištění pro případ smrti nebo dožití.

Strop 24 000 Kč pro osvobození příspěvků od daně z příjmů ze závislé činnosti je sledován zaměstnavatelem za oba druhy pojištění dohromady. Není tedy určeno v jaké výši má zaměstnavatel přispívat na jedno či druhé pojištění. Je možný i případ, kdy zaměstnanec pobírá v průběhu roku příspěvky od více zaměstnavatelů, tehdy si limit 24 000 Kč/ kalendářní rok sleduje každý zaměstnavatel zvlášť. Nadlimitní příspěvek bude připočten zaměstnanci ke zdanitelné mzdě v měsíci, ve kterém byl obdržen. Současně bude vstupovat i do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Pokud zaměstnavatel posílá příspěvky ve finanční podobě přímo zaměstnanci, nemohou být daňové výhody zaměstnancem uplatněny. [2]

➤ **Výhoda příspěvku zaměstnavatele oproti zvýšení mzdy**

V případě, že má zaměstnavatel v úmyslu zvýšit příjem svých zaměstnanců, má následující možnosti: zvýšit hrubou mzdu nebo poskytnout příspěvek na životní pojištění popřípadě penzijní připojištění se státním příspěvkem.

V tabulce 1.2. jsou uvedeny dvě možnosti, jak zvýšit příjem zaměstnance o 1 000 korun měsíčně. Pokud zaměstnavatel dá přednost příspěvku na penzijní připojištění, ušetří ročně 4 080 Kč na zaměstnance. Úspora ročních nákladů za všechny zaměstnance je v tomto případě nezanedbatelná. [5]

Tab. 1.2. Možnosti navýšení příjmu zaměstnance

	Navýšení hrubé mzdy (Kč)	Příspěvek na penzijní pojištění (Kč)
Zvýšení hrubého příjmu zaměstnance	1 000	1 000
Měsíční náklady vynaložené zaměstnavatelem na zvýšení příjmu		
Zdravotní pojištění	90	0
Sociální pojištění	250	0
Měsíční náklady na zaměstnance	1 340	1 000
Roční náklady vynaložené zaměstnavatelem na zvýšení příjmu		
Roční náklady na zaměstnance	16 080	12 000
Roční náklady na 50 zaměstnanců	804 000	600 000

Zdroj: vlastní

➤ **Jak může fyzická osoba ušetřit na daních**

Pokud má fyzická osoba uzavřenou smlouvu o penzijním připojištění a její roční částka hrazená na toto pojištění přesáhla částku 6 000 Kč za kalendářní rok, může si odečíst tuto částku z ročního daňového základu dle § 15 odst. 5 zákona o daních z příjmů. Maximálně to může být až 12 000 Kč. Není přitom stanoveno, že musí být FO připojištěna celý kalendářní rok.

U soukromého životního pojištění je to podobné, ale není tady stanoven spodní limit 6 000 Kč, tzn. si FO může odečíst od základu daně celkovou částku uhrazenou na účet životního pojištění za kalendářní rok. Horní limit, který si může odečíst za jedno zdaňovací období je také 12 000 Kč.

▪ **Vzdělávání zaměstnanců**

Každý zaměstnavatel se podílí na odborném rozvoji svých zaměstnanců zpočátku tím, že je zaškolí a zaučí. Aby byli zaměstnanci neustále motivováni k podávání požadovaných pracovních výsledků, musí být za to určitým způsobem odměněni. Jako forma odměny nefinančního charakteru je chápána také možnost zaměstnanců účastnit se různých vzdělávacích akcí, na jejichž úhradě se podílí především zaměstnavatel.

Ustanovení jak může zaměstnavatel rozvíjet a udržovat odborné znalosti svých zaměstnanců jsou uvedeny v § 227 a § 235 zákoníku práce. Součástí odborného rozvoje zaměstnanců je zaškolení, zaučení, výkon odborné praxe absolventů škol, prohlubování a zvyšování kvalifikace. Náklady na zaškolení, zaučení i výkon odborné praxe absolventa jsou hrazeny zaměstnavatelem. Je to považováno za výkon práce, proto zaměstnanci náleží za tuto dobu mzda.

Při prohlubování kvalifikace si zaměstnanec doplňuje, udržuje a obnovuje své schopnosti, aby byl stále schopen vykonávat určitou pracovní pozici. Jedná se především o účast zaměstnance na povinných školeních, přezkoušeních dle zvláštních předpisů. Za dobu strávenou na těchto školeních přísluší zaměstnanci mzda. Náklady související s prohlubováním kvalifikace jsou hrazeny zaměstnavatelem. V případě, že předpokládané náklady na prohloubení kvalifikace pro jednoho zaměstnance dosáhnou alespoň 75 000 Kč, může zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít kvalifikační dohodu. Prohloubení kvalifikace v takovém rozsahu ale nelze zaměstnanci nařídít.

Zvýšení kvalifikace znamená změnu hodnoty, získání nebo rozšíření kvalifikace. Zaměstnanec si takto bude rozšiřovat svoje odborné znalosti zejména studiem, nebo účastí ve vzdělávacích kurzech, aby dosáhl vyššího stupně vzdělání v oboru, který souvisí s předmětem podnikání zaměstnavatele. Na rozdíl od prohlubování kvalifikace není považováno zvyšování kvalifikace za výkon práce, ale za překážku v práci. Zaměstnanec má v případech uvedených v § 232 odst. 1 zákoníku práce nárok na pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku. Tyto minimální nároky mohou být zvýšeny, ale musí to být uvedeno buď v kvalifikační dohodě se zaměstnancem, kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpise zaměstnavatele. Kvalifikační dohoda musí být uzavřena v písemné podobě.

Další formou vzdělávání zaměstnanců je rekvalifikace. I když je chápána v první řadě jako nástroj realizace aktivní politiky zaměstnanosti. Přesná definice a rozsah rekvalifikace je uvedena v § 108 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti⁷. Zákon uvádí jeden druh rekvalifikace sloužící uchazečům, či zájemcům o zaměstnání. Tato rekvalifikace probíhá na základě dohody uchazeče či zájemce o zaměstnání s pracovním úřadem na základě požadavků trhu práce. Náklady jsou hrazeny úřadem práce.

Druhý typ rekvalifikace poskytuje zaměstnavatel svému zaměstnanci, v případě že nemá pro něho další uplatnění na pozici kterou dosud vykonával. Tato rekvalifikace může být chápána jako benefit zaměstnavatele, který se nezabývá zodpovědností za nepotřebného zaměstnance. Rekvalifikace zaměstnanců je překážkou v práci ze strany zaměstnance, a ten má nárok za tuto dobu na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel může uzavřít dohodu s úřadem práce, který náklady na rekvalifikaci takového zaměstnance částečně nebo plně uhradí.

Z hlediska daní je odborný rozvoj na straně zaměstnanců řešen v § 6 odst. 9 písmeno a) a d) ZDP. Osvobozen od daně z příjmu ho má zaměstnanec v případě, že je poskytován zaměstnavatelem v nepeněžní formě a rozsah vzdělávání souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele. Když vzdělávání hrazené zaměstnavatelem nesouvisí s činností zaměstnavatele, nebo příspěvek je poskytován v peněžní formě započítává se zaměstnanci k superhrubé mzdě a také je součástí vyměřovacího základu pro výběr sociálního i zdravotního pojištění.

Pro zaměstnavatele jsou náklady na odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem v neomezené výši dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 ZDP. Pokud vzdělávání zaměstnance přímo nesouvisí s činností

⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

zaměstnavatele mohou být hrazeny pouze ze sociálního fondu, zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových výdajů. [2]

▪ **Benefity související s péčí o zdraví zaměstnanců**

Trendem poslední doby jsou komplexní programy zaměstnavatelů, které slouží k podpoře zdravého životního stylu jejich zaměstnanců. Může se jednat o nabídku zdravé výživy formou firemního stravování, poukázky do sportovních klubů, rehabilitačních zařízení, nebo možnost využít rekreační zařízení zaměstnavatele. Některé firmy nabízí také příspěvky na očkování, které neproplácí zdravotní pojišťovna, popř. různé balíčky vitamínových přípravků. Rozhodující pro daňovou výhodnost bude pro zaměstnavatele i zaměstnance forma poskytování těchto benefitů.

Nepeněžní plnění, které je poskytováno z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění, popřípadě na vrub nedaňových výdajů zaměstnavatele má zaměstnanec osvobozeno od daně z příjmu, ani nevstupuje do vyměřovacího základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění. Za plnění zaměstnavatele zaměstnanci je považováno i plnění poskytnuté rodinným příslušníkům zaměstnance. Kdo je považován za rodinného příslušníka, řeší pokyn MF D-300, který upřesňuje výklad některých ustanovení zákona o daních z příjmů.

Peněžní plnění poskytnuté zaměstnavatelem na nadstandartní zdravotní péči, rehabilitaci, vitamíny popřípadě očkování zaměstnancům, je dle §24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP pro zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem, za podmínky, že to je obsahem kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovní nebo jiné smlouvy. U zaměstnance je příspěvek v peněžní formě zdanitelný příjem a také je zahrnut do vyměřovacího základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění. [1]

▪ **Poskytování vyšších cestovních náhrad**

Cestovní náhrady, které souvisí s pracovní cestou zaměstnance, jsou primárně řešeny v zákoníku práce. Některá ustanovení týkající se náhrad jsou rozdílná pro zaměstnavatele v podnikatelské sféře a zaměstnavatele nepodnikatelské sféry - kterým je stát, územní samosprávné celky, státní fondy nebo příspěvkové organizace.

„Pracovní cestou⁸ se podle § 42 odst. 1 ZPr rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce . Místo výkonu práce je podle § 34 odst. 1 ZPr povinnou součástí pracovní smlouvy. Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu jen na základě dohody s ním. Zaměstnanec na pracovní cestě koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal.“ [2]

Zaměstnanec může být vyslán jak na tuzemskou tak na zahraniční pracovní cestu, přičemž mu zaměstnavatel určí předem podmínky, které by mohly mít vliv na výši cestovních náhrad. Dále je v zákoníku práce popsána možnost přerušení pracovní cesty zaměstnancem.

Pro zaměstnavatele podnikatelské sféry není omezena horní hranice cestovních náhrad, jsou stanoveny jen minimální limity pro zaměstnance. Zaměstnavatelé mohou určit vyšší cestovní náhrady na stravné při tuzemské a zahraniční cestě, na kapesné při zahraniční pracovní cestě, a také zvýšit sazbu základní náhrady při použití soukromého vozidla zaměstnancem pro vykonání pracovní cesty. Zejména poskytování kapesného není pro zaměstnavatele povinné, proto může být chápáno jako forma benefitu. Z kapesného nejsou hrazeny nutné vedlejší výdaje vynaložené na řádný průběh pracovní cesty, ale především výdaje na zaměstnancovu osobní potřebu.

Pokud výše cestovní náhrady náležící zaměstnanci podnikatelské sféry nepřesahuje limit stanovený pro cestovní náhradu zaměstnanců nepodnikatelské sféry, nevstupuje do základu daně z příjmů ze závislé činnosti jak je uvedeno v § 6 odst. 7 písm. a) ZDP. Zaměstnavatel v podnikatelské sféře si může zahrnout do daňových výdajů všechny výdaje spojené s pracovní cestou, ve výši v jaké byly zaměstnanci vyplaceny. [2]

▪ Poskytování darů a odměn zaměstnancům

Dle zákoníku práce má zaměstnavatel možnost poskytnout odměnu při dovršení 50-ti let věku zaměstnance, při odchodu do důchodu buď invalidního, nebo starobního. Oceněna může být také pomoc při odstraňování následků požárů, živelných situací, a mnoho jiných mimořádných událostí, kdy dochází k ohrožení života člověka, zdraví nebo majetku.

Dary přijaté od zaměstnavatele podléhají u zaměstnance dani z příjmu v souvislosti s příjmy ze závislé činnosti. Naopak nepodléhají dani darovací.

⁸ Citováno z knihy: MACHÁČEK, I. Zaměstnanecké benefity, strana 49.

Hodnota nepeněžních darů poskytovaných zaměstnancům z fondu FKSP⁹, sociálního fondu nebo na vrub nedaňových výdajů zaměstnavatele je osvobozena od daně z příjmu ze závislé činnosti až do výše 2 000 Kč ročně u každého zaměstnance. Pro zaměstnavatele nejsou tyto dary považovány za náklady nutné k dosažení, zajištění a udržení příjmů. Vztahuje se na ně ustanovení § 25 odst.1 písm. t) ZDP. Za dary se nepovažují reklamní a propagační předměty. [2]

▪ **Dovolená nad zákonem stanovený rozsah**

Výměra dovolené činí dle § 213 odst. 1 zákoníku práce nejméně 4 týdny v kalendářním roce. Týden dovolené navíc oproti základní výměře poskytuje v dnešní době mnoho zaměstnavatelů podnikatelské sféry. Aby náklady na výplatu mzdy za tuto dobu byly pro zaměstnavatele daňově uznatelné, musí být rozsah poskytované dovolené uveden v kolektivní smlouvě, vnitřním předpise, pracovní nebo jiné smlouvě. U zaměstnance tyto příjmy podléhají zdanění a rovněž jsou součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného. [1]

▪ **Odstupné nad rámec zákona**

Zařazení odstupného mezi zaměstnanecké výhody je jistě zavádějící, protože souvisí s ukončením pracovního poměru. Pro většinu zaměstnanců po výplatě „benefitu“ ve formě odstupného nastává období nejistoty, ve kterém jsou nuceni čelit mnoha nepříjemnostem při hledání nového zaměstnání. Aby výše odstupného dostatečně zmírnila následky ztráty zaměstnání, je v zákoníku práce stanovena jeho minimální výše.

Zaměstnavatelé mající zájem o kvalitní schopné zaměstnance mohou odstupné navýšit nad rámec zákona a využít to jako jeden z motivačních prvků. Z tisku je známo mnoho případů, kdy jsou nuceny firmy vyplácet „zlaté padáky“ svým odcházejícím vrcholovým manažerům, aniž by jejich působení ve firmě mělo nějaký výrazný přínos. V době kdy manažerům nepřiměřeně vysoké odstupné nabízeli, zdaleka nedomysleli, jaký to může mít vliv na budoucí hospodaření firmy. Bohužel si tento benefit oblíbilo mnoho firem, v níž má výrazný podíl stát, a nyní na zlaté padáky doplácují daňoví poplatníci.

⁹ Fond kulturních a sociálních potřeb

Náklady na odstupné pro zaměstnance nad rámec minima stanoveného v § 67 zákoníku práce, může zaměstnavatel uplatnit jako daňově uznatelný výdaj. Přitom výše odstupného nemusí být uvedena v kolektivní smlouvě ani ve vnitřním předpise, stačí když bude součástí pracovní nebo jiné smlouvy uzavřené se zaměstnancem. Pro zaměstnance je částka odstupného zdanitelným příjmem, ale neodvádí se z něj pojistné. [2]

2.4. Typy poukázek nabízené zaměstnancům v ČR

▪ Poukázky pro volnočasové aktivity společnosti Sodexo Pass ČR a.s.

- poukázky Vital Pass mohou být využívány zaměstnanci na úhradu zdravotní péče jako je nákup léků, vitamínů, očkování, lázeňské péče, zdravotních pomůcek a fyzioterapie
- poukázky Smart Pass slouží zaměstnancům k úhradě vzdělávacích kurzů, zejména jazykových
- poukázky Relax pass využijí zaměstnanci dle svých zájmů k relaxačním, sportovním a kulturním programům
- poukázky Holiday Pass platí v síti cestovních kanceláří nebo rekreačních zařízení
- poukázky Flexi Pass pokrývají všechny oblasti zaměstnaneckých výhod jako je kultura, zdravotní péče, dovolená, sport, relaxace, nemohou být použity k platbám v restauracích nebo supermarketech
- poukázky Fokus Pass jsou pro zaměstnance veřejného sektoru, řídicím se vyhláškou o FKSP, mohou být využity na relaxaci, sportovnímu vyžití, návštěvě kulturních programů, úhradu dovolenkových pobytů. [2]

▪ Poukázky volnočasových aktivit společnosti Accor Services CZ s.r.o.

- poukázky Ticket Sport & Kultura jsou vhodné na úhradu vstupného na kulturní, sportovní akce, popř. využití sportovních zařízení
- poukázky Ticket Medica lze použít na úhradu nadstandardní zdravotní péče poskytované odborníky

- poukázky Ticket Academica mohou být využity zaměstnanci v jazykových kurzech a dalších kurzech zaměřených na rozvíjení znalostí
- poukázky Ticket Kids využijí rodiče při návratu do zaměstnání po mateřské nebo rodičovské dovolené, slouží k úhradě služeb předškolních zařízení pro děti
- poukázky Ticket Multi mají souhrnný charakter, dávají možnost zaměstnancům vybrat si typ služby, která bude jejich prostřednictvím uhrazena

Dále společnost Accor Services nabízí elektronickou formu benefitu tzv. Ticket Benefits Card. Je to předplacená karta, kterou lze využít v široké síti partnerských zařízení nabízejících služby v oblasti sportu, kultury, vzdělávání, zdravotní péče, relaxace ve formě cestování. K jejím výhodám patří delší platnost, až 3 roky, možnost průběžného dobíjení. Není problém ji použít jako jednorázovou odměnu zaměstnanci. Zaměstnanci mají takto přístup ke svým benefitům kdekoli a kdykoli.

Velmi výhodný se také jeví systém Benefit Plus. Jde o externí správu zaměstnaneckých výhod. Každý zaměstnanec má přístup k vlastnímu elektronickému účtu, na kterém má určitý počet benefitů ve formě bodů. Body mohou být využity na čerpání interních benefitů jako je příspěvek na penzijní připojištění, nebo je lze využít k úhradě služeb na relaxaci od externích poskytovatelů. [2]

3. Předmět podnikání a organizační struktura PST CLC, a.s.

3.1. Oblast podnikání a historie společnosti

Hlavním předmětem podnikání společnosti PST CLC, a.s. je poskytování komplexních služeb špičkové úrovně v oblasti logistiky, spedice a celních služeb pro široký okruh zákazníků. Zkratka PST vyjadřuje počáteční písmena pravidel, která jsou ve firmě dodržována.

„P“ Principy etického chování a dodržování všech zákonných norem jsou naprostou samozřejmostí a nedílnou součástí všech postupů a procesů ve společnosti.

„S“ Služby jsou poskytovány na základě důkladné znalosti potřeb konkrétního klienta, aby byly uspokojeny s maximální efektivitou.

„T“ Týmová práce kvalifikovaných a loajálních zaměstnanců, směřující ke spokojenému zákazníkovi, je základním stavebním kamenem firemního podnikání a úspěchu.
[8]

Společnost byla založena v roce 1991. Původní společnost s ručením omezeným byla v roce 1998 transformována na akciovou společnost se základním jměním 80 mil. Kč. Z počátku bylo podnikání zaměřeno hlavně na oblast poskytování celních služeb. Požadavky klientů postupně narůstaly a důsledkem bylo rozšíření nabídky na služby spediční a logistické. V současné době má firma více než 250 zaměstnanců.

▪ **Firemní milníky:**

- **1991** Založení PST Ostrava současným majitelem
- **2000** Získání Certifikátu ISO 9002:2001
- **2001** Zahájení logistických činností – výstavba celního a logistického centra ve Zdibech u Prahy
- **2002** Rozšíření skladovacích kapacit v zakoupeném areálu v Mělníku
- **2003** Otevření logistického centra Modřice u Brna
- **2007** Zahájení outsourcingu logistiky koncernu Philip Morris v Kutné Hoře
Otevření logistického centra v Jihlavě
- **2008** Získání statusu AEO – Authorised Economic Operator
Výrazné zvýšení přepravních výkonů v oblasti námořních přeprav
- **2009** Modernizace logistických služeb – přesun z LC Mělník do LC Úžice
- **2010** Výstavba nových logistických center v Kutné Hoře a Ostravě
Získání certifikátu ISO 14001:2004

3.2 Právní postavení společnosti a její struktura

Společnost PST CLC, a.s. byla založena bez výzvy k upisování akcií, rozhodnutím zakladatelů, podpisem zakladatelské smlouvy, schválením stanov a jmenováním orgánů společnosti. Akciová společnost byla zapsána ke dni 30.6.1998 v obchodním rejstříku Krajského obchodního soudu v Ostravě a má přiděleno IČ: 25 39 72 49. Obchodní jméno a sídlo společnosti podle článku 2. a 3., platných stanov je:

PST CLC, a. s., Nádražní 969/112, 702 00 Ostrava-Moravská Ostrava.

Cílem podnikatelské činnosti společnosti je vytvářet zisk a nakládat s ním ve prospěch akcionářů společnosti v souladu s platnými zákony, stanovami a dalšími obecně platnými právními předpisy. [11]

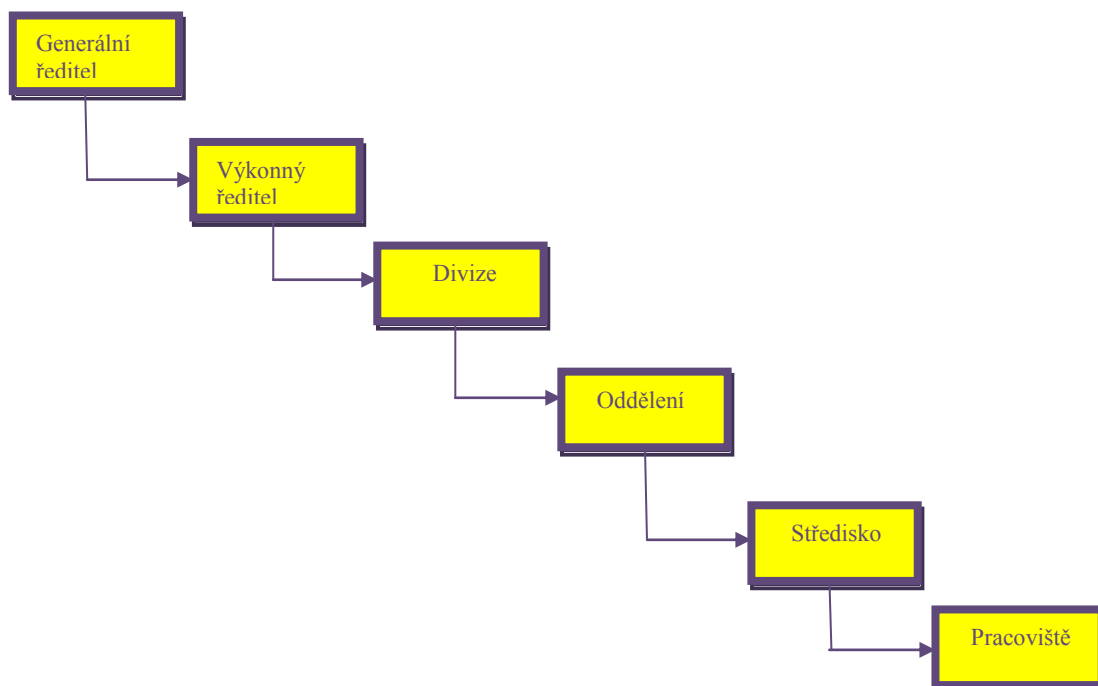
▪ Zásady řízení společnosti

Společnost má jediného akcionáře. Působnost valné hromady vykonává tento akcionář svými rozhodnutími. Řídí se při tom obchodním zákoníkem a stanovami společnosti v platném znění. Představenstvo je statutárním orgánem společnosti, řídí její činnost a jedná jejím jménem. Představenstvo rozhoduje o záležitostech společnosti, pokud nejsou tyto vyhrazeny zákonem nebo stanovami do působnosti rozhodnutí jediného akcionáře. Dozorčí rada dohlíží na výkon působnosti představenstva a uskutečňování podnikatelské činnosti společnosti. [11]

▪ Organizační struktura společnosti

Organizačně funkční schéma společnosti [viz příloha č. 1] vychází z principů produktového řízení. Náplň činností jednotlivých funkcí daných v organizačně funkčním schématu je stanovena popisy práce.

▪ Vnitřní organizace společnosti je uspořádána takto:



Vedoucí zaměstnanci jednotlivých řídicích stupňů mají vůči nižším stupňům řízení rozhodovací pravomoc, vymezenou organizačním řádem a dalšími organizačními normami.

Organizační útvary, které jsou na jednotlivých stupních řízení ustanoveny, jsou odbornými útvary příslušného vedoucího. Divize jsou základním organizačním stupněm řízení, realizujícím předmět činnosti společnosti. Jejich základním úkolem je plnění plánovaných tržeb, nákladů a zisku v souladu se zásadami finančního řízení společnosti. Patří tady divize ekonomická, divize obchodu, divize logistiky, divize celních služeb, divize expedice. Hospodářská (nákladová) střediska jednotlivých divizí mají omezenou ekonomickou samostatnost danou rozpisem plánu a účtováním svých výkonů. Jsou nejnižším stupněm řízení závislým na tvorbě zisku. [11]

▪ Funkční struktura společnosti

Jednotlivé organizační složky společnosti prochází průběžně změnami, které si vyžadují zákaznické potřeby klientů. Je vytvořená základní síť Logistických center s navazujícími zásilatelstvími a celními pracovišti. Tímto je pokryto celé území České republiky. Logistická centra jsou umístěna ve spádových oblastech toků zboží a dopravních uzlech aktuálně ve Zdibech u Prahy, Úžicích u Prahy, Kutné Hoře, Brně a v Ostravě. Na mnoha místech po celé České republice jsou provozována veřejná i neveřejná celní pracoviště. Kromě České republiky firma působí i na Slovensku, v Polsku, Německu, Rakousku, Maďarsku, Slovinsku a na Ukrajině.

Jako ocenění za poskytování kvalitních služeb dostala firma od Generálního ředitelství cel oprávnění, k užívání individuálních záruk pro všechny celní režimy. Proto je jedinou společností v České republice, poskytující všechny typy záruk, které umožňují celní legislativní normy. Tato skutečnost je nespornou výhodou pro klienty vyžadující variabilní a rychlé uvolňování zboží do výroby v České republice bez ohledu na výši celních dluhů.

Zásadní a novou skutečností, která výrazně pozvedla kredit společnosti, je získání osvědčení Oprávněného hospodářského subjektu (AEOF), jak z hlediska využití zjednodušených postupů v celním řízení, tak z hlediska bezpečnosti a zabezpečení. Což umožňuje nabízet zákazníkům čerpání nejvyšších výhod při celním řízení souvisejících s dovozem a vývozem zboží.

▪ **Jakost a odbornost**

Integrovaný systém řízení zahrnující kvalitu poskytovaných služeb ve vazbě na ochranu životního prostředí je základem všech firemních činností. Systém řízení kvality je rozvíjen a zdokonalován už od roku 2000, kdy byl získán certifikát renomované společnosti Lloyd's Register Quality Assurance Ltd. pro poskytování celních a zasílatelských služeb. V roce 2002 byla certifikace rozšířena o logistické služby. Koncem roku 2009 byl do stávajícího systému kvality zapracován systém řízení environmentu a tento integrovaný systém řízení byl certifikován podle standardů ISO 9001:2008 a ČSN EN ISO 14001:2004 v březnu 2010.

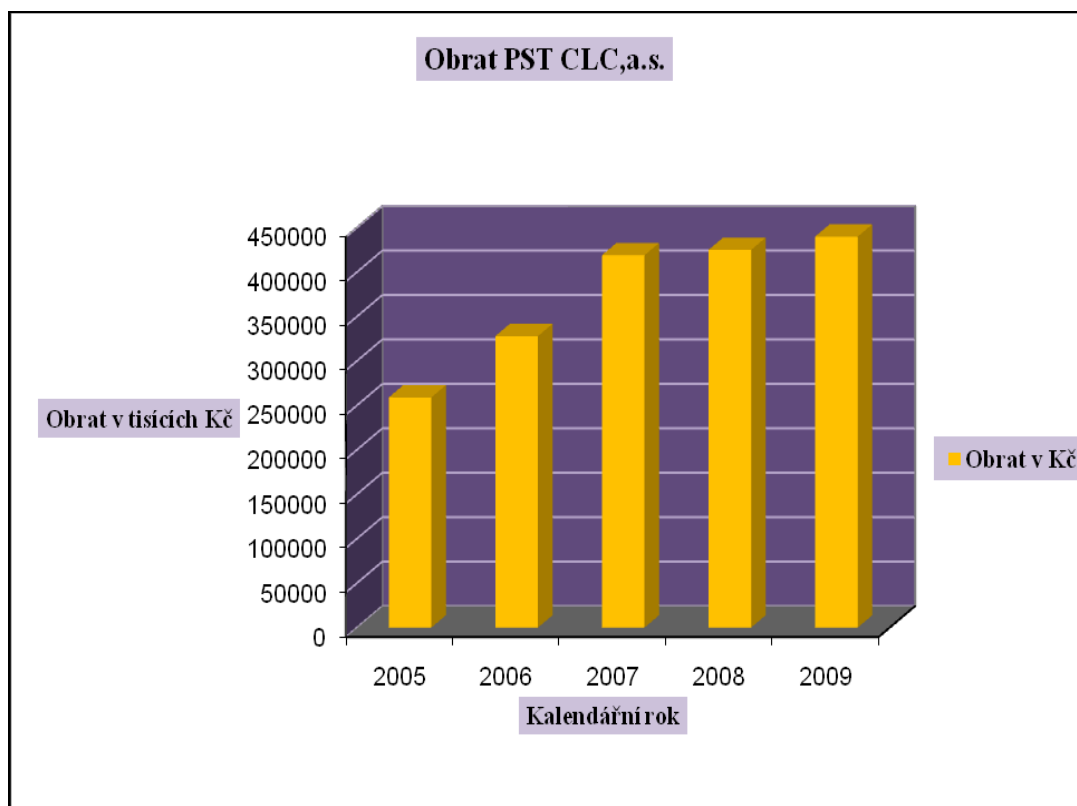
Společnost PST CLC, a.s. disponuje kvalitním zázemím v personální oblasti, samozřejmostí jsou zaměstnanci s patřičným odborným vzděláním. Logistická centra mají potřebné technické vybavení, s moderními mechanizačními, dopravními a přepravními prostředky.

Nedílnou součástí podnikání je členství v mnoha odborných sdruženích, např. ve Svazu spedice a logistiky České republiky (SSL), v Hospodářské komoře České republiky, ve Svazu průmyslu a dopravy (SP), ve Sdružení pro rozvoj Moravskoslezského kraje (SPRMK), v Americké obchodní komoře v České republice.

3.3. Cíle a filozofie

Posláním společnosti PST CLC a.s. je pružně a na vysoké odborné úrovni uspokojovat potřeby zákazníků v oblastech logistiky, spedice a celních služeb. Že se daří úspěšně naplňovat poslání, svědčí pravidelný růst hospodářských ukazatelů společnosti (viz graf. 3.1.) a široké spektrum spokojených domácích i zahraničních zákazníků.

Graf 3. 1. Vývoj hospodářských ukazatelů



Zdroj: vlastní

Filozofii společnosti je plně se orientovat na uspokojení současných i budoucích potřeb zákazníků, zlepšovat kvalitu odvedené práce a rozšiřovat portfolio služeb. Jednoznačný důraz je kladen na dlouhodobou spolupráci s klienty a řešení jejich požadavků individuálním přístupem s cílem získání loajálních zákazníků.

Misí společnosti je poskytování služeb na úrovni, nabízející uživatelům takovou užitnou hodnotu, že se stane nedílnou součástí jejich podnikání.

Vizí společnosti je stát se preferovanou volbou pro zákazníky a zaměstnance, tak, aby vždy při spolupráci šlo především o partnerský a nikoliv „jen“ obchodní vztah. [8]

3.4. Druh poskytovaných služeb

▪ Celní služby a poradenství

Kvalitou a šíří služeb zaujímá firma PST CLC, a.s. vrcholné pozice na žebříčku firem poskytující celní služby v ČR. V současné době jsou nabízeny na vlastních i partnerských pracovištích tyto služby:

- vystavování importních, exportních a tranzitních celních prohlášení
- zastupování v celním řízení, možnost uskladnění zboží v celních skladech včetně vedení skladové evidence
- vedení evidence ekonomických režimů, jako je přepracování zboží pod celním dohledem, dočasné použití, aktivní a pasivní zušlechťovací styk
- poradenství v celní problematice, celních a ostatních předpisech ČR a EU týkajících se mezinárodního obchodu
- možnost deponování certifikátů, dovozních a vývozních povolení a licencí
- centralizované celní řízení (možnost propuštění zboží do celního režimu na jiném celním úřadě než je zboží předkládáno)
- služby Intrastatu – vedení statistické evidence o výměně zboží v rámci Evropského společenství
- zajištění celního dluhu všemi typy záruk
- podávání a vyřizování žádostí na příslušnou celní správu
- poradenství v problematice původu zboží
- možnost nastavení efektivního využití zjednodušených postupů.

▪ **Spedice a přeprava zásilek**

Přeprava zásilek je poskytována v rámci kompletního řetězce, který zahrnuje kromě výrobní logistiky i přepravní logistiku. Její hlavní součástí je spediční činnost a vytěžování volných přepravních kapacit. Zákazníkům je nabízeno maximálně výhodné využití přepravních kapacit. Samozřejmostí je maximální profesionální přístup ke každé jednotlivé zakázce.

V rámci celé společnosti lze rozčlenit spedici na dvě samostatné, avšak velmi úzce propojené pracoviště pro přepravu zásilek: spedice Ostrava, spedice Praha na nichž jsou zajišťovány tyto druhy přepravy zásilek:

- silniční přeprava
- námořní přeprava
- letecké nákladní zásilky
- železniční přeprava zásilek.

▪ **Skladování a logistika**

Logistika PST CLC, a.s. zahrnuje komplexní logistické služby. Skladovací prostory jsou ve spádových oblastech měst Praha, Brno, Ostrava. Je zajištěno skladování dle okamžitých požadavků zákazníků.

Mezi základní logistické služby patří:

- skladování zboží v celních i necelních skladech
- skladová manipulace se zbožím
- sdružování a rozdružování zásilek
- zhodnocování práce se zbožím - added value services - etiketování, balení, foliování, paletizace, paletové hospodářství, promotion akce apod.
- distribuce zboží ke konečnému zákazníkovi
- on-line přístup k SW informacím.

4. Zaměstnanecké benefity v rámci firmy PST CLC,a.s.

Aby firma obstála v konkurenčním prostředí, jakým je poskytování služeb, je nutné mít k dispozici loajální zaměstnance, kteří se ve svém oboru dostatečně orientují. Pro motivaci zaměstnanců je využito široké škály poskytovaných benefitů. Bohužel s ohledem na hospodářský výsledek dosažený za rok 2008 a také v souvislosti s doznívající celosvětovou ekonomickou krizí bylo poskytování benefitů v roce 2009 částečně omezeno, především novým zaměstnancům. Po odeznění ekonomické krize zejména u klientů v oblasti hutnictví a strojírenství, klade vedení společnosti důraz na poskytování zaměstnaneckých benefitů především ve formě vzdělávání, jež přináší užitek zaměstnanci i zaměstnavateli.

4.1. Poskytované benefity

▪ Odborný rozvoj zaměstnanců

O odborný rozvoj zaměstnance je pečováno od prvního dne nástupu do zaměstnání. Samozřejmostí je zaškolení, zaučení a také následné prohlubování a doplňování kvalifikace. Velký důraz je kladen na jazykovou vybavenost nově přijímaných zaměstnanců a také další doplňování jazykových znalostí. Podrobněji bude vzdělávání zaměstnanců popsáno v samostatné kapitole.

▪ Dovolená nad zákonem stanovený rozsah

Vzhledem k tomu, že u většiny konkurenčních zaměstnavatelů je nárok na 25-ti denní dovolenou během kalendářního roku už dnes určitým standardem, zařadila se v roce 2007 i firma PST CLC, a.s. mezi poskytovatele tohoto benefitu, který je jistě mezi zaměstnanci jeden z nejpreferovanějších. Před rokem 2007 byla poskytovaná dovolená jen v základní výměře 20-ti dnů na kalendářní rok dle zákoníku práce. Bylo to především z důvodu nemožnosti mnoha zaměstnanců vyčerpat celých pět týdnů dovolené během příslušného kalendářního roku. Do roku 2004 měla firma mnohem více poboček zejména na hranicích

České republiky. Na těchto pracovištích byl ve stálém pracovním poměru jen jeden, nebo dva zaměstnanci, tudíž zastupitelnost v případě čerpání delší dovolené byla problémová. Po vstupu České republiky do Evropské unie, hranice s ohledem na pohyb zboží byly zrušeny, a firemní pobočky umístěné na hraničních přechodech ztratily na významu a byly uzavřeny. [12]

▪ Odstupné

Zaměstnancům, se kterými je rozvázán pracovní poměr výpovědí zaměstnavatele z organizačních důvodů, popř. dohodou z těchto důvodů je poskytnuto odstupné minimálně ve výši trojnásobku průměrného výdělku. Toto odstupné může být přiznáno nad zákonem stanovené minimum až do výše pětinásobku průměrného výdělku. Návrh na odstupné nad povinný rozsah dle zákoníku práce dává výkonný ředitel a schvaluje ho generální ředitel společnosti. Zaměstnanci, kteří nastoupili do firmy po 1.1.2009 na navýšené odstupné nárok nemají, s ohledem na ztrátu dosaženou v roce 2008. [12]

▪ Stravování zaměstnanců

Příspěvek na stravování dostávají zaměstnanci ve formě poukázek nakupovaných od firmy Sodexo pass Česká republika a.s. Hodnota jedné stravenky je 80 Kč. Počet stravenek, na které má zaměstnanec měsíčně nárok odpovídá odpracovaným dnům v tomto měsíci. Zaměstnavatel na konci kalendářního měsíce nakoupí stravenky na další měsíc. Kromě ceny stravenek, které nepodléhají dani z přidané hodnoty musí zaměstnavatel hradit firmě Sodexo zprostředkovatelskou provizi a manipulační poplatek. Výše provize je daná smlouvou, a většinou je závislá na počtu měsíčně odebraných stravenek, manipulační poplatek je pevně daná částka. Hodnotu provize i poplatku si může zaměstnavatel zahrnout do daňově uznatelných výdajů a účtuje se na účet 518 – ostatní služby. Součástí těchto částek je 20% DPH. Na úhradě stravenek se částečně podílí i zaměstnanec a to 45-ti procenty z 80 Kč, což je 36 Kč/1 stravenka. Přičemž zaměstnavatel si zbylých 55 % ceny stravenky může zahrnout do daňově uznatelných výdajů. Úhrada ze strany zaměstnance je zajištěna formou srážky ze mzdy.

Pokud zaměstnancům není k dispozici na pracovišti jídelna, mohou navštívit externí stravovací zařízení, nejpozději po 6-ti hodinách práce. [12]

▪ Nealkoholické nápoje ke spotřebě na pracovišti

Zaměstnavatel poskytuje nealkoholické nápoje zejména ve skladech a logistických centrech. Důvodem je větší fyzická náročnost na pozicích obsluhy skladů. [12]

▪ Příspěvky na penzijní a životní pojištění

Zaměstnancům jež mají uzavřeno penzijní připojištění se státním příspěvkem, nebo životní pojištění, zaměstnavatel přispívá měsíčně částkou maximálně ve výši 5% základní mzdy. A to 2% na životní pojištění a 3% na penzijní pojištění. Poskytování příspěvků bylo vedením schváleno od 1.7.2008. Maximální limit příspěvků pro každého jednotlivého zaměstnance je omezen částkou 24 000 Kč za kalendářní rok. Pokud by příspěvky od zaměstnavatele limit překročily, započítávaly by se zaměstnanci k hrubé mzdě a podléhaly zdanění i odvodům na pojistné (jak je uvedeno v odst. 2.3.3.).

Příspěvky jsou měsíčně zasílány na účty zaměstnanců, vedené u konkrétních penzijních fondů, nebo pojišťoven. Výše poskytnuté částky je vyčíslena každému zaměstnanci na výplatním lístku. Nezbytná podmínka pro nárok na tyto příspěvky je trvání zaměstnaneckého poměru ve společnosti minimálně v délce 3 let. [12]

Tab. 4.1. Objem vyplacených příspěvků

kalendářní rok	počet zaměstnanců pobírající příspěvek na penzijní připojištění	počet zaměstnanců pobírající příspěvek na životní pojištění	vyplacená částka celkem penzijní připojištění (Kč)	vyplacená částka celkem životní pojištění (Kč)
2009	52	18	384 750	86 600
2010	55	24	399 275	102 480

Zdroj: vlastní

Je nepochybné, že benefit ve formě příspěvků na penzijní a životní pojištění může zaměstnance motivovat, aby setrvali na své pracovní pozici a mohli v budoucnu využívat výhod z toho plynoucích. To dokazuje i větší částka vyplacená na příspěvky v roce 2010.

Tab. 4.2. Výpočet čistého příjmu zaměstnance pobírajícího příspěvek na penzijní připojištění v roce 2011:

Výše měsíční základní mzdy v Kč (ZM)	20 000	20 600
Příspěvek na penzijní připojištění (3% ze ZM)	600	0
Super hrubá mzda (SHM) = ZM + pojistné odváděné zaměstnavatelem	26 800	27 604
Super hrubá mzda po zaokrouhlení na sta nahoru	26 800	27 700
Pojistné odváděné zaměstnancem za 1 měsíc (11% ze ZM)	2 200	2266
Pojistné odváděné zaměstnavatelem měsíčně (34% ze ZM)	6 800	7004
Měsíční záloha na daň (15% ze SHM)	4 020	4 155
Sleva na dani (r. 2011- 1970 Kč/měsíčně u FO)	1 970	1 970
Konečná výše zálohy na daň z příjmu	2 050	2 185
Čistý příjem zaměstnance (ZM-pojistné -záloha na daň + příspěvek)	15 750	16 149

Zdroj: vlastní

Z tabulky 4.2. vyplývá, že v případě poskytnutí příspěvku mimo základní mzdu dosáhne zaměstnanec vyššího příjmu, a také zaměstnavatel ušetří na odváděném pojistném.

▪ Poskytnutí přechodného ubytování

Zaměstnavatel poskytuje přechodné ubytování těm zaměstnancům, kteří jsou nuceni dočasně zabezpečovat provoz pobočky vzdálené od místa jejich trvalého bydliště. A to zejména v případech, kdy by výdaje za dopravu do zaměstnání převýšily cenu za ubytování v hotelu , penzionu, nebo v ubytovně. Náklady na ubytování zaměstnanců jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelný výdaj. [12]

▪ Služební vozidlo k soukromým účelům

Služební vozidlo k soukromým účelům je poskytováno okruhu manažerů na vedoucích pozicích, jako je generální ředitel, výkonný ředitel, ředitelé divizí, projektoví manažeři, manažeři nákupu, vedoucí logistických center, regionální a oblastní manažeři. Pravidla pro užívání služebních vozidel k služebním i soukromým účelům jsou upravena ve vnitřním

předpise společnosti VP 006 Zásady autoprovozu. Se zaměstnancem, kterému bylo služební vozidlo přiděleno i k soukromému používání, personální útvar sepíše dohodu o používání vozidla a o úhradách z toho vyplývajících. Dohoda musí obsahovat jméno zaměstnance, tovární značku, typ, RZ a pořizovací cenu přiděleného vozidla včetně DPH. Uživatel (řidič vozidla) je povinen vést předepsanou a čitelnou evidenci o provozu vozidla – knihu jízd. Do knihy jízd je uživatel povinen uvádět : datum jízdy, cíl jízdy, účel jízdy, stav tachometru před výjezdem a v cílovém místě, počet ujetých kilometrů, množství čerpaných PHM, čas odjezdu a čas příjezdu, čitelné jméno řidiče a podpis řidiče (poslední dva údaje slouží k přesnému prokázání osoby, která v daný časový interval vozidlo řídila – např. při řešení případných dopravních přestupků). Zaměstnanci, kteří mají služební vozidlo přiděleno i k soukromému používání, musí předat do 7. pracovního dne každého měsíce manažerovi nákupu doklad o ujetých kilometrech pro soukromé účely včetně vyúčtování spotřeby PHM. Částka za soukromě ujeté km pak bývá sražena zaměstnanci následující měsíc z jeho čisté mzdy. [13]

Do účetnictví je předpis srážky zaveden jako pohledávka za zaměstnancem a zároveň jsou poníženy náklady MD 335 / 518 D. Daň z přidané hodnoty vztahující se k této částce je pak vrácena státu. Z pohledu daní nebo pojistného, nelze při využití manažerského vozidla k soukromým účelům zaměstnance hovořit o úspoře. Přesto je to jeden z preferovaných benefitů, jelikož nákup vlastního vozu je nemalým výdajem a život bez auta si dnes málo kdo dokáže představit.

▪ **Mobilní telefon k soukromým hovorům**

Služební mobilní telefon mají k dispozici ti zaměstnanci, kteří jej v rámci pracovní náplně používají ke každodenní služební komunikaci. Telefon pak mohou využívat i k soukromým hovorům, ale ty si musí hradit. Pro potřebu vyúčtování sdělí zaměstnanec zaměstnavateli nejčastěji volaná soukromá čísla. Částka za provolané soukromé hovory zaměstnance je na žádost zaměstnavatele vyčíslena mobilním operátorem na podrobném měsíčním zúčtování. Následující měsíc je pak sražena zaměstnanci z čisté mzdy. Zavedení do účetnictví je podobné jako u manažerského vozidla, nebo se částka vybraná od zaměstnance může zaúčtovat do výnosů, jelikož dodavatelská faktura za volání je celá daná do daňově uznatelných nákladů účet 518. [12]

Výhodu pro zaměstnance spatřuji především v ceně za provolanou minutu, která je daleko nižší, než kdyby měl uzavřenou s mobilním operátorem zvláštní smlouvu na volání

soukromým telefonem. Zaměstnavatel má stanoveny mobilním operátorem zvýhodněné ceny za volání, právě vzhledem k množství provolaných minut měsíčně za celou společnost. Dále nemohu opomenout fakt, že zaměstnanec nemusí pořizovat vlastní mobilní telefon z již zdaněného příjmu. Zaměstnavatel si samozřejmě cenu telefonního přístroje započte do daňově uznatelných nákladů, a také si může při nákupu telefonu uplatnit odpočet DPH.

▪ **Upravená, nebo volná pracovní doba**

Určitým zaměstnancům, zpravidla na manažerských postech je umožněno sjednání volné pracovní doby, nebo zřízení tzv. home-office. Tak, aby bylo využívání pracovní doby efektivní hlavně pro zaměstnavatele. [12]

Home-office se v současné době nevyužívá, ale vhodný by byl například pro pracovníky, jejichž každodenní několika hodinová přítomnost v kanceláři není nezbytná. Jedná se o poradce z řad právníků, daňových a finančních konzultantů.

Volná pracovní doba je vhodná zejména pro oblastní manažery, kteří působí jednak na pracovišti správy tj. v Ostravě nebo v Praze, a dále provádějí kontrolní činnost na mnoha pobočkách v rámci celé České republiky. Ti jsou nuceni neustále kombinovat svůj pracovní výkon v kanceláři, s časem stráveným za volantem služebního automobilu.

Tento benefit sice neumožňuje čerpat výhody z nižších odvodů souvisejících s vyplácením mzdy, nicméně představuje pro zaměstnance možnost zorganizovat si náplň práce alespoň částečně dle svého uvážení, a tím ušetřit náklady zaměstnavatele například na pohonné hmoty.

Vyplácení zaměstnaneckých benefitů společnosti PST CLC, a.s. podléhá vždy ke konečnému schválení generálnímu řediteli. Ten posuzuje každoročně dosažený hospodářský výsledek a vývoj ekonomických ukazatelů společnosti. V této souvislosti může poskytování benefitů pozastavit, zrušit či snížit maximální hranice plnění.

4.2. Pozice personalisty a systém vzdělávání ve společnosti

▪ Úkoly personálních manažerů

Vrcholový management v mnoha společnostech si je vědom nové role personálních manažerů, jejichž potenciál práce musí těsně souviset s podnikáním. Dobrý personalista musí vniknout do firemních problémů a získat přehled o konkurenční situaci firmy. K tomu, aby se stal efektivním partnerem vedoucích pracovníků a mohl sehrát ve firmě významnou strategickou roli, musí pochopit jakým směrem se řídí globální konkurence v oboru působnosti jeho společnosti. Také je třeba zohlednit podmínky (ekonomické, sociální, pracovní) a okolnosti, jež mohou globální strategii ovlivnit. Kvalitní strategie rozvoje lidských zdrojů může být pro firmu konkurenční výhodou.

Dosud se personální práce ve většině organizací soustřeďovala jen na personální administrativu, která bývala náplní práce hlavně osobních a ekonomických oddělení. Úkoly moderní personalistiky jsou mnohem komplexnější a náročnější. Je nutno dbát na optimální a hospodárné využití pracovních sil v organizaci s ohledem na fond pracovní doby i profesní schopnosti všech zaměstnanců. Cílem každého personalisty je vytvořit soulad mezi počtem a strukturou pracovních míst v organizaci a počtem a strukturou pracovníků a v této souvislosti s dostatečným předstihem rozvíjet schopnosti jednotlivých pracovníků dle proměnlivých požadavků určitého pracovního místa. [1]

Koncem roku 2009 byla ve firmě zřízená funkce HR¹⁰ manažera, jehož cílem je získávat pro firmu kvalitní zaměstnance, motivovat je k vysokému nasazení a udržet jejich loajalitu. U každého zaměstnance je kladen důraz na jeho odborné znalosti, k čemuž přispívá i průběžné vzdělávání. Jen zdatný personalista, orientující se v množství právních předpisů, souvisejících se zaměstnaneckým poměrem, může zaměstnavateli navrhnout optimální strukturu systému vzdělávání pro jeho zaměstnance. Velkou mírou se HR manažer podílí na zpracovávání projektů pro získání dotací na úhradu vzdělávání.

¹⁰ HR= Human Resources (lidské zdroje)

▪ Realizovaná logistická školení

V letech 2009 a 2010 bylo pro vedoucí manažery pořádáno několik seminářů z oblasti logistiky. Zaměření těchto školení plně odpovídalo požadavkům vedení společnosti PST CLC, a.s. Realizaci kurzů zajišťovala společnost PQL poradenství pro kvalitu a logistiku, s.r.o. provozující Logistickou akademii, jejíž lektori mají mnohaleté zkušenosti se vzděláváním v oboru poměrně mladém jako je logistika.

Vzdělávací program Logistické akademie je certifikován Komorou logistických auditorů a má také akreditaci od Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Výuka se zaměřuje především na logistiku z praxe, pro které může být alternativou univerzitního vzdělávání. Pro ty, kteří již obdrželi diplomy z různých vysokých škol a rádi by obstáli jako praktici mezi profesionály v logistice, může zase fungovat jako praktická škola života. Absolventi kurzů Logistické akademie mohou získat certifikát a za jméno si dopsat některý z titulů:

- PLog. Provozní logistik
- MLog. Manažer logistiky
- TLog. Technolog logistiky
- CLog. Konzultant a trenér logistiky
- ALog. Auditor logistiky. [6]

▪ Realizované jazykové kurzy v minulých letech

V oblasti jazykového vzdělávání společnost dlouhodobě spolupracuje s jazykovou školou Skřivánek, do které zaměstnanci správy v Ostravě docházeli v minulých letech na výuku v rámci pracovní doby. Od poloviny roku 2010 hromadnou výuku zprostředkovávala Jazyková škola Englishnonstop, která využívá při výuce angličtiny Callanovu metodu.

➤ Callanova metoda

Tuto formu výuky vyvinul pan Robin Callan v 60. letech 20. století. Propracovával ji 10 let a dalších 5 let ji podrobil testování. Samotná metoda vychází z předpokladu, že výuka

jazyka je reflexivní proces. Naopak při výuce jazyků tradičními metodami je kladen důraz především na pracovní memorování.

Mezi zásady Callanovy metody patří neustálé opakování, na základě kterého si studenti vybudují podmíněný reflex. Na hodinách je simulováno anglicky hovořící prostředí. Řízená konverzace probíhá na principu „otázka-odpověď“, kdy studenti využívají naučených frází, tím je také odbouráván strach z mluvení. Na studentovo soustředění působí také dynamika hodiny, tzn. je důležité studenta „vtáhnout“ do děje. Rotace lektorů na hodinách zajistí, aby si studenti nezvykli jen na určitý přízvuk. Zajímavostí je také minimum domácích úkolů. [7]

Zaměstnanci vzdálenějších poboček, kteří nemají možnost v rámci pracovní doby navštěvovat hromadně pořádanou výuku jazyků v Ostravě nebo v Praze, mohou docházet mimo pracovní dobu do jiných jazykových kurzů, dle vlastního výběru, nejčastěji v místě svého bydliště. Kurzovné je v takových případech hrazeno jednotlivě, v závislosti na dohodách s konkrétním pořadatelem jazykového kurzu.

4.3. Náklady na vzdělávání v letech 2009 a 2010

I v minulých letech firma pečovala o své zaměstnance v oblasti vzdělávání. Úhrady odborných školení a kurzů byly financovány z vlastních zdrojů. V roce 2009 činila suma vynaložených nákladů na vzdělávání zaměstnanců 544 140 Kč. Následující rok to byla částka o něco menší, ve výši 366 301 Kč. I když tyto výdaje nepředstavují ani pouhé procento ročně vynaložených osobních nákladů na zaměstnance, nemohou být v celkovém rozpočtu firmy na další léta opomenuty.

Bohužel snížená poptávka po logistických službách, která je způsobená jak nedávno proběhlou ekonomickou recesí, tak působením velké konkurence v oboru nepříznivě ovlivňuje jakékoli firemní investice.

Přesto si vedení společnosti uvědomuje, že vložené náklady na vzdělávání každého zaměstnance budou do firmy opětovně vráceny v podobě lepšího přístupu k pracovnímu výkonu. Jedině růst odborných znalostí zaměstnanců může být základem růstu celé společnosti. Z tohoto důvodu není možné investice do vzdělávání snižovat ale realizovat úhrady nákladů z jiných než vlastních zdrojů. Jako vhodné řešení se nabízela spolupráce s

Ministerstvem práce a sociálních věcí a požádání o dotaci z programu “Školení je šance”. V této souvislosti vzniknul ve firmě tým pracovníků, který zpracovával projekt, na jehož základě mohla být dotace poskytnuta.

4.4. Dotace na vzdělávání

V prosinci roku 2010 společnost PST CLC, a.s. získala dotaci ve výši 3 949 159 Kč, od Ministerstva práce a sociálních věcí na grantový projekt č. CZ.1.04/1.1.02/35.01641, nazvaný „Obecná školení v logistické firmě“. Projekt začal 1.12.2010 a končí 31.12. 2011, financován je prostřednictvím „Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost“, jehož cílem je zvýšit adaptabilitu zaměstnanců a konkurenceschopnost podniků.

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost začal pracovat v roce 2007, financován je z Evropského sociálního fondu. V letech 2007 až 2013 z něho může Česká republika vyčerpat 1,84 miliardy eur (zhruba 44,6 miliardy Kč). Vláda ČR k této částce přidává ze státního rozpočtu dalších 320 milionů eur. Asi jedna polovina žadatelů jsou soukromé firmy, čtvrtinu projektů předložily neziskové organizace. Z celkové částky mířila více než polovina vyčleněných prostředků do projektů předkládaných státem a jeho institucemi a třetina prostředků krajům. Firmy, organizace i jednotlivci zpracovávají v rámci tohoto programu projekty, jejichž cílem je například nabídnout práci znevýhodněným skupinám obyvatel nebo zvyšovat kvalifikaci zaměstnanců. Do současné chvíle bylo vypracováno 8456 projektů v celkové hodnotě 69,86 miliardy korun, což už nyní překračuje možnosti programu. Schváleno bylo zatím 2592 projektů v celkovém objemu 32,7 miliardy korun. [9]

▪ Projekt Obecná školení v logistické firmě

Pro účely tohoto projektu si v květnu 2009 nechala společnost vypracovat speciální analýzu vzdělávacích potřeb, do které bylo zapojeno 100% zaměstnanců v logistice. Jejím výstupem byly detailně zmapované vzdělávací potřeby a zájmy o další vzdělávání. Z konkrétních výsledků vyplynuly tyto závěry:

- Střední management: manažerské vzdělávání, jazykové vzdělávání

- Vedoucí logistického centra / vedoucí směny: logistické školení, jazykové vzdělávání, komunikační dovednosti
- Skladník / disponent: MS Office, Intranet
- Controlling a účetní: Ekonomika a controlling.

Druhým výstupem byla také detailní analýza zájmu o jednotlivé kurzy a z ní vyplynulo, že o nabídnuté kurzy je ze strany zaměstnanců jednoznačný zájem.

Primárním cílem projektu „Obecná školení v logistické firmě“ je podpořit obecné vzdělávání u cílových skupin zaměstnanců v logistické divizi a vedení společnosti, zejména v právní problematice, logistických procesech, managerských dovednostech, jazykového vzdělávání a odborně obecných kurzech.

Kvantifikované cíle obecného vzdělávacího projektu jsou:

- 96 proškolených zaměstnanců
- 274 podpořených osob
- 4 inovativní produkty (kurzy vytvořené interními školiteli).

Do cílové skupiny zaměstnanců je zahrnuto:

- 12 zaměstnanců - středního managementu: managerské, komunikační a prezentační dovednosti, jazykové vzdělávání, logistika, právní minimum
- 6 zaměstnanců - vedoucí logistických center: logistika, intranet, jazykové vzdělávání, právní minimum
- 18 zaměstnanců - vedoucí směn: MS Office, intranet, logistika
- 6 zaměstnanců -disponent: právní minimum, jazykové vzdělávání, intranet, MS Office
- 50 zaměstnanců - skladník: MS Office, logistika, intranet
- 4 zaměstnanci - ekonomická divize: ekonomika a controlling, MS Office, právní minimum.

Vzdělávací činnost bude zajišťována externími agenturami, vzešlými z výběrových řízení a dvěma interními lektory, jeden je pro oblast Logistiky, druhý má specializaci na Managerské vzdělávání , týkající se těchto oblastí:

- Obecné právní školení
- Jazykové vzdělávání
- Managerské dovednosti
- Odborné obecné školení
- Logistika.

Školení budou probíhat v pracovní době. Zaměstnanci budou motivováni k úspěšnému složení teoretických a praktických zkoušek.

Tab. 4.3. Přehled plánovaných kurzů a počet účastníků v roce 2011

Název kurzu	Počet účastníků kurzu
Logistické vzdělávání	15
Regulace přepravy nebezpečných věcí	10
Námořní přeprava	16
Silniční přeprava	20
Železniční přeprava	4
Letecká přeprava	12
Právní aspekty v logistice a zasilatelství	12
Kvalita a jakost	8
Celní problematika	9
Skladování a manipulace s nákladem s využitím informačních technologií	8

Managerské dovednosti	12
Lektorské dovednosti	9
Lidské zdroje a personální řízení	9
Informační technologie	16
Podniková ekonomika	12
Jazykové vzdělávání	10
Celkový počet účastníků	182

Zdroj: vlastní

Rozpočet projektu:

- **49,2 %** finančních prostředků obdržených prostřednictvím dotace je určeno na úhradu nákladů vzdělávacích kurzů externím profesionálním školicím agenturám, které vzejdou z jednotlivých výběrových řízení.
- **17,01 %** finančních prostředků tvoří osobní náklady, jež zahrnují roční výdaje na mzdy interních školitelů, vedoucího projektu a jeho asistenta.
- **33,79 %** finančních prostředků je přímá podpora ve formě mezd pro účastníky kurzů.

▪ **Dotace na vzdělávání od Svazu spedice a logistiky**

Další dotace byla poskytnuta ze Svazu spedice a logistiky, který byl úspěšný při získání grantu na Zvýšení konkurenceschopnosti spedičních a logistických firem, registrační číslo projektu je CZ 1.04/1.1.06/52.00126 . Výše dotace je 2 980 445 Kč a prostředky z ní budou sloužit také na úhradů nákladů spojených se vzděláváním. Školení budou zaměřena detailněji, především na oblast celních služeb, spedice a logistiky. Projekt začal v roce 2011 a končí v roce 2013. V příloze č. 2 je uveden výčet a zaměření kurzů, jejichž realizace je plánována pro zaměstnance na rok 2011.

Tab. 4.4. Zaúčtování dotace a nákladů s ní spojených

Text účetního případu	číslo účtu/MD	číslo účtu/D
Nárok na dotaci (předpis)	346	648
Příjem dotace na bankovní účet:	221	346
Mzdové náklady interních školitelů a školených :	521	331
Dodavatelská faktura za vzdělávací kurzy:	518	321
Náklady na cestovné interních školitelů:	512	335

Zdroj: vlastní

4.5. Vhodná alternativa řešení benefitů pro zaměstnavatele

Cafeteria systém je elektronická forma poskytování zaměstnaneckých benefitů, tzv. benefitová samoobsluha v prostředí webu, který byl navržen jako komplexní nástroj pro outsourcingu provozu benefitového programu. Využívat ho může jakákoliv společnost a instituce z komerčního či veřejného sektoru.

Objem čerpaných benefitů je individuální dle konkrétních požadavků jednotlivých zaměstnavatelů, přičemž mohou být odměněni jen ti zaměstnanci, kteří si to vzhledem ke svému pracovnímu nasazení zaslouží, a není nutno zjišťovat, který benefit u zaměstnanců vyhrává.

Pro zaměstnavatele, preferujícího spolupráci s jedním spolehlivým partnerem, může být cafeteria systém pokročilejším a efektivnějším řešením, jež optimalizuje náklady na provoz benefitového systému. Přehledné vyúčtování v rámci jedné faktury, zajistí snadnou kontrolu nákladů. Efektivita systému spočívá také v jeho jednoduchosti a snadné dostupnosti. Zaměstnanci mohou volit jak typ benefitu, tak místo pro jeho čerpání.

Dle rozhodnutí zaměstnavatele má každý zaměstnanec přidělen osobní rozpočet převedený na určitý počet bodů a prostřednictvím své registrace on-line si může objednávat jednotlivé benefity. Zaměstnavatel, nebo jeho personalista nastavuje a edituje uživatelské účty zaměstnanců, přiděluje body zaměstnancům, řídí skladbu benefitů i jejich nastavení. Dále může sledovat statistiky oblíbenosti a užívání jednotlivých benefitů. Nesporná výhoda je on-line reporting a jednoduchá administrace benefitů i uživatelů. [10]

Záporem systému založeného na poskytování benefitů ve formě nepeněžních poukázek je skutečnost, že náklady na nákup poukázek musí zaměstnavatel hradit ze zisku po zdanění, nebo ze sociálního fondu. Pak tyto výdaje nejsou pro zaměstnavatele daňově uznatelné. Výjimku tvoří jen část nákladů na stravné.

V tabulce 4.5. jsou uvedeny rozdíly v nákladech, které je nucen vydat zaměstnavatel v případě, že se rozhodne zaměstnance motivovat zvýšením příjmu. Navýšit zaměstnanci plat je určitě administrativně náročnější, jelikož ho většinou doprovází úprava platového výměru, který je součástí pracovní smlouvy zaměstnance.

Vzhledem k tomu, že zaměstnavatelé v soukromém sektoru nejsou povinni zaměstnancům zvyšovat mzdu pravidelně s ohledem na inflaci, reálný příjem některých zaměstnanců rok od roku klesá. Zaměstnavatel může tyto rozdíly částečně zmírnit, pokud odstupňuje nabídku benefitů pro jednotlivé zaměstnance s ohledem na jejich pracovní výkon.

Tab. 4.5. Náklady zaměstnavatele při nákupu poukázek Flexi Pass

	Mzda (Kč)	Mzda + peněžní odměna (Kč)	Mzda + poukázky (Kč)
Hodnota finanční odměny / poukázky	0	10 000	10 000
Hrubá mzda zaměstnance	20 000	30 000	20 000
SP 6,5 %	1 300	1 950	1 300
ZP 4,5 %	900	1 350	900
SP 25 % - zaměstnavatel	5 000	7 500	5 000
ZP 9 % - zaměstnavatel	1 800	2 700	1 800
Náklady zaměstnavatele na zaměstnance	26 800	40 200	36 800
Daňově uznatelné náklady zaměstnavatele	26 800	40 200	26 800
Základ daně pro výpočet zálohy zaměstnance	26 800	40 200	26 800
Úspora zaměstnavatele (FO) s ohledem na daň z příjmu	4 020	6 030	4 020
Náklady zaměstnavatele po odečtení daňové úspory	22 780	34 170	32 780
Zálohová daň	4 020	6 030	4 020
Sleva na dani	1 970	1 970	1 970
Čistá mzda zaměstnance	15 750	22 640	25 750
Skutečný užitek z odměny pro zaměstnance		6 890	10 000

Zdroj: vlastní

Odměnit zaměstnance poukázkami Flexi Pass je jedno z nejlepších řešení, které je výhodné z pohledu obou stran. U zaměstnance tento nepeněžní příjem nepodléhá dani z příjmu, ani není součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistných. Z hodnoty poukázek nemusí odvádět zákonné pojistné ani zaměstnavatel.

Poukázka Flexi Pass kryje téměř všechny oblasti zaměstnaneckých výhod od kultury a sportu, relaxace, dovolené, vzdělávání, zdravotní péče, nákupu léků a zdravotních pomůcek až po lázeňské programy a očkování. Z této nabídky si jistě vybere každý zaměstnavatel v jehož zájmu je podpora zdravého životního stylu zaměstnanců. Tímto jim může částečně pokrýt náklady na využití volného času a motivovat je ke zvýšení výkonnosti a produktivity v práci.

Poukázky lze uplatnit v rozsáhlé síti provozoven, a protože neslouží k platbám v restauracích ani supermarketech, je vždy zachován účel použití. Na úhradu nákladů spojených se stravováním slouží poukázky Gastro Pass.

V případě, že hospodářský výsledek společnosti nebude stačit na pokrytí nákladů benefitového systému, může zaměstnavatel kdykoli rozsah odměňování změnit. I když taková změna bude mezi zaměstnanci značně nepopulární, vyrovnají se s ní lépe, než by to bylo v případě snížení mezd.

4.6. Zhodnocení poskytovaných benefitů z pohledu zaměstnance PST CLC, a.s.

Ze své pracovní pozice vedoucí pobočky celní deklarace, kterou vykonávám již desátým rokem, se pokusím zhodnotit firmou nabízené zaměstnanecké výhody.

Jedním z prvních benefitů na který jsem měla nárok, při uzavření pracovního poměru byly stravenky. Nezdánitelná částka, kterou dostávám měsíčně nad rámec mzdy ve formě stravenek činí průměrně 900 Kč. Toto je pro mne nezanedbatelná položka v celkovém měsíčním čistém příjmu, kterou by mi zaměstnavatel v případě zrušení daňové výhodnosti stravenek těžko kompenzoval.

Již pátým rokem mám nárok na dovolenou v rozsahu 25-ti pracovních dnů během kalendářního roku. Mnoho zaměstnavatelů si v dnešní době uvědomuje, že jen odpočatý zaměstnanec může vykonávat svou práci kvalitně. Proto rozsah nabízené dovolené je také

určitou konkurenční výhodou. Kdybych musela při výběru zaměstnání zvážit pro kterého zaměstnavatele budu pracovat, stala by se nabídka dovolené nad rámec zákona jistě významným rozhodovacím kritériem.

V polovině roku 2008 se rozhodl zaměstnavatel poskytovat příspěvky na penzijní připojištění. Abych mohla tento benefit využít, musela jsem pojištění uzavřít. Mám nárok na 3 % ze základní mzdy, což činí v mém případě 450 Kč měsíčně. Podstatné je, že tento systém umožní zaměstnavatelům podílet se alespoň částečně na budoucích příjmech zaměstnanců v době, kdy už nebudou ekonomicky aktivní.

Mezi nefinanční benefity, které společnost PST CLC, a.s. v současné době poskytuje patří možnost účastnit se mnoha odborných vzdělávacích kurzů. Samozřejmostí jsou pravidelná školení v souvislosti se změnami celních a daňových předpisů. Novinkou letošního roku jsou pro mou pracovní pozici semináře ve kterých si mohu rozšířit znalosti při využití programů sady MS Office.

V případě, že vláda zruší všechny daňové výjimky v souvislosti s poskytováním benefitů, zůstane nabídka vzdělávání v rámci zaměstnaneckého poměru jistou konkurenční výhodou, jak přilákat do firmy nepostradatelné odborníky.

Pokud by zaměstnavatel měl zájem změnit, nebo rozšířit systém zaměstnaneckých výhod, preferovala bych využití elektronického systému Cafeteria, jehož prostřednictvím bych si mohla on-line zkombinovat a navolit počet poukázek Flexi Pass a Gastro Pass.

5. Závěr

V bakalářské práci jsem se zabývala problematikou zaměstnaneckých benefitů, kterými bývá označováno každé plnění plynoucí od zaměstnavatele k zaměstnanci kromě mzdy. Benefitem se vlastně stává cokoli, co je zaměstnancem za benefit považováno a co si zaměstnavatel v rámci svých možností může a chce dovolit.

Na benefity nevzniká právní nárok, jsou fakultativní, nepovinné. Existují na základě rozhodnutí zaměstnavatele formou vnitřního předpisu nebo dohody v pracovní smlouvě či podobné smlouvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, popřípadě dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací v kolektivní smlouvě.

V souvislosti s benefity mohou nastat ve vztahu zaměstnanec – zaměstnavatel tři druhy režimů. Za první - daňová výhoda na straně zaměstnavatele v případě, kdy výdaj na benefit je výdajem daňovým a snižuje daňový základ. Za druhé - daňová výhoda na straně zaměstnance, kdy příjem z benefitu není zdaňovaným příjmem a nezvyšuje tím základ daně poplatníka. A za třetí - pojistná (odvodová) výhoda plátce i poplatníka, pokud příjem není součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

Z předchozího odstavce vyplývá, že státní pokladna má vždy snahu, zdanit benefity buď ze strany zaměstnavatele, nebo zaměstnance. Přesto lze nalézt typ benefitu, u kterého to neplatí. Například náklady na vzdělávání zaměstnanců, jsou daňovým výdajem pro zaměstnavatele, a přesto nepodléhají u zaměstnance zdanění ani odvodům. Jedna podmínka je, že tyto úhrady probíhají na základě smluvního vztahu zaměstnavatele se vzdělávací agenturou, nebo lektorem. Dodržení druhé podmínky, že vzdělávání musí souviset s předmětem činnosti zaměstnavatele, je přitom maličkost, protože si nedovedu představit, že by zaměstnavatel měl tendenci platit nějakému zaměstnanci vzdělávání, které by pak v jeho společnosti nevyužil.

Kromě odborného rozvoje kladou dnešní personalisté důraz také na vnější faktory ovlivňující pracovní sílu. Lidské zdroje jsou v poslední době považovány za nejdůležitější výrobní zdroj a motor činnosti každé organizace. Proto je důležité mít k dispozici nejen vzdělané, ale i spokojené zaměstnance. Zaměstnavatelé, kteří se nebojí investovat do zdraví svých zaměstnanců, podpoří určitě celkové snížení nemocnosti. Aby byl zaměstnanec dostatečně motivován, měl by se naučit odpočívat a najít rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem. Mnoho firem především se zahraniční účastí nabádá zaměstnance ke

zdravému životnímu stylu a může částečně ovlivnit i jejich rozhodnutí jak trávit volný čas. Napomáhá jim k tomu mimo jiné i odlišná alternativa odměny za práci ve formě poukázek.

Pokud vláda ČR rozhodne v následujících měsících o zrušení daňové výhodnosti zaměstnaneckých benefitů, bude to znamenat pro většinu zaměstnanců snížení měsíčního příjmu a v důsledku toho klesne i jejich motivace odvádět dobrou a kvalitní práci.

V této souvislosti budou zaměstnavatelé nuceni přehodnotit systém odměňování, protože jen motivovaný a loajální zaměstnanec může být pro zaměstnavatele nákladově efektivní.

Seznam použité literatury:

- [1] D'AMBROSOVÁ, H.; ČORNEJOVÁ, H.; LEŠTINSKÁ, V.; PELECH, P.; SCHMIED, Z.; STÝBLO, J.; ŠENK, Z.; TRYLČ, L.; VALENTA, J. *Abeceda personalisty 2009*. 3. vyd. Olomouc: ANAG, 2009. 383 s. ISBN 978-80-7263-512-2.
- [2] MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity*. 1 vyd. Praha: C.H. Beck, 2010. 146 s. ISBN 978-80-7400-301-1.
- [3] PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. 2. vyd. Praha: Linde, 2009. 233 s. ISBN 978-80-7201-754-6.

Internetové zdroje:

- [4] TOMANOVÁ, V. *Daňový pohled na nejoblíbenější zaměstnanecké benefity*. [online] [cit. 13.8.2010]. Dostupný na: <http://www.finance.cz/zpravy/finance/275767-danovy-pohled-na-nejoblibenejsi-zamestnanecke-benefity/>
- [5] Úspory zaměstnavatele. *Kolik ušetří zaměstnavatel, pokud přispívá na penzijní připojištění?* [online] [cit. 19.11.2010]. Dostupný na: <http://www.finance.cz/duchody-a-penze/informace/statni-podpory-a-vyhody/vyhody-pro-zamestnavatele-2/>
- [6] Logistická akademie. *Kdo jsme*. [online] [cit. 26.1.2011]. Dostupné na : <http://www.logistickaakademie.cz/kdo-jsme.html>
- [7] Jazyková škola Englishnonstop. *Callanova Metoda*. [online] [cit. 26.1.2011]. Dostupné na: http://www.englishnonstop.cz/Callan_Method.htm
- [8] PST CLC,a.s. *Cíle a filozofie*. [online] [cit. 28.1.2011]. Dostupné na: <http://www.pst-clc.cz/cs/cile-a-filozofie>
- [9] Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost*. [online] [cit. 28.1.2011]. Dostupné na: <http://www.mpsv.cz/cs/10240>
- [10] Sodexo Pass Česká republika a. s. *Princip Cafeterie od Sodexo*. Dostupné na : [online] [cit. 7.2.2011]. <https://www.mojebenefity.cz/Start/index.html>

Vnitřní předpisy PST CLC, a.s.

- [11] PST CLC, a.s. Integrovaný systém řízení. Organizační řád
- [12] PST CLC, a.s. Integrovaný systém řízení. Pracovní řád
- [13] PST CLC, a.s. Integrovaný systém řízení. Zásady autoprovozu.

Zákony a ostatní zdroje:

- [14] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- [15] Zákon č. 583/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
- [16] Zákon 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- [17] Zákon 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- [18] Zákon č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty, ve znění pozdějších předpisů
- [19] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů
- [20] Pokyn Ministerstva financí č. D-300 k jednotnému postupu při uplatňování některých ustanovení zákona o daních z příjmů

Seznam zkratk:

D	Účetní strana kreditní „dal“
DPH	Daň z přidané hodnoty
FKSP	Fond kulturních a sociálních potřeb
FO	Fyzická osoba
IL	Interní logistika
ISŘ	Integrovaný systém řízení
MD	Účetní strana debetní „má dáti“
MF	Ministerstvo financí
Popř.	Pořípadě
RM	Regionální manažer
RZ	Registrační značka
Tj.	To je
Tzn.	To značí
TPO	Technicko-provozní oddělení
ZDP	Zákon o daních z příjmů
ZPr	Zákoník práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst.3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 11.5.2011

Zuzana Lančová

.....
jméno a příjmení studenta

Adresa trvalého pobytu studenta:

Valy 91, Brušperk, 739 44

.....

Seznam příloh:

Příloha č. 1 Základní organizační schéma PST CLC, a.s.

Příloha č. 2 Plánované kurzy v roce 2011